



## IGUAL SALARIO POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

---

*María Elósegui*

**Resumen:** A pesar del avance que ha supuesto la jurisprudencia del TC en la sentencia analizada, en la que se asienta el principio del derecho a igual salario por trabajo de igual valor, se demuestra la discriminación directa e indirecta de las mujeres trabajadoras que todavía existe en los convenios colectivos de nuestro país, a través de categorías profesionales feminizadas y salarios inferiores para las mujeres por trabajos de igual valor. Por último se señalan las instancias jurídicas desde las que se debería actuar para lograr una valoración adecuada de los puestos de trabajo.

En el contexto de las sentencias paradigmáticas del Tribunal Constitucional en la defensa de los derechos fundamentales y de los principios constitucionales, merece ser alabada la tarea del Tribunal en el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres. En esa dirección han sido ya muy comentados por los especialistas los pasos interpretativos que fue dando el Tribunal en sus argumentaciones para hacer posible la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, evitando la discriminación directa e indirecta, incluyendo la distinción entre estos dos conceptos<sup>1</sup>.

1. En la misma línea es aplicable el presente estudio a las sentencias STC 58/1994, de 28 de febrero (Caso Empresa Puig, Complemento de calidad y cantidad). Magistrado ponente D. Miguel Rodríguez-Piñero.

STC 286/1994, de 27 de octubre (Caso Fontaneda y diferencia salarial por razón de sexo). Magistrado ponente D. Carlos de la Vega Benayas.

Nos planteamos aquí tres objetivos; señalar el avance que supuso hace ya quince años la STC 145/1991, establecer los problemas reales que sigue suscitando hoy su aplicación en los convenios colectivos (CC), para finalmente dejar apuntada en tono positivo alguna posible solución tanto a nivel de negociación colectiva, como de Inspección de trabajo y de aplicación judicial.

# 1. LA APORTACIÓN DE LA SENTENCIA DEL TC SALARIO IGUAL POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

Comenzamos por reseñar muy sintéticamente el logro de la sentencia. A raíz de un recurso de amparo presentado ante el TC por las trabajadoras del Hospital Provincial Gregorio Marañón, se declara inconstitucional por discriminatoria y contraria al artículo 14 la existencia de un salario inferior para las “limpiadoras” en relación con “los peones”.

El otorgamiento de amparo se fundamenta en el siguiente argumento: el trabajo realizado por las limpiadoras y los peones es un trabajo igual o de igual valor, luego deben estar integrados en la misma categoría profesional y percibir un mismo salario.

La sentencia plantea problemas cruciales de Procedimiento Laboral, en relación con el momento procesal oportuno y cauce adecuado para recurrir, dejando sentada la legislación vigente sobre los distintos modos de proceder, así como los distintos sujetos legitimados si la pretensión estuviere referida a declarar directamente la nulidad de cláusulas correspondientes al Convenio Colectivo o si la discriminación se produce en la estricta aplicación de la tabla salarial prevista en el Convenio Colectivo; en cuyo caso no se impugna el Convenio sino su aplicación posterior, como ocurre en el que motiva el recurso de amparo.

Admitido pues por el TC que las demandantes eligieron la vía procesal adecuada y que les correspondía la legitimación activa en la Ley de Procedimiento Laboral y que el órgano judicial de-

bía haberles otorgado la tutela del derecho reconocido en el artículo 14 a través del proceso ordinario, anula la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, que había revocado la de Instancia y absuelto a la parte demandada (a saber, la Comunidad de Madrid), de manera que adquiere firmeza el fallo de la Sentencia de Instancia, que reconoció a las actoras el derecho a percibir la cantidad correspondiente a la diferencia salarial considerada discriminatoria.

Pues bien, dejando a un lado los aspectos procesales, nada despreciables, pero que no son objeto de este comentario, nos adentramos en la clave del argumento sustantivo empleado por el Tribunal y de gran utilidad en la actualidad en la negociación colectiva.

Dicho en términos positivos, el Tribunal afirma que trabajos iguales deben de recibir el mismo salario. Además se argumenta que son trabajos iguales no sólo los que son idénticos, sino también los que tienen igual valor. Todo ello amparado en el Derecho Comunitario; concretamente en el art.119 del Tratado de Amsterdam y la Directiva 75/117.

El TC utiliza también el término “trabajos equivalentes”, desde el punto de vista de la naturaleza y condiciones de la prestación. La cuantificación del valor debe hacerse con criterios que no sean discriminatorios, y que se basen en criterios técnicos razonables y objetivos. Esta es la clave.

El TC atribuye a los órganos judiciales la obligación de valorar si existe una diferencia objetiva y razonable para establecer una diferencia salarial, entrando a un análisis concreto y no dando por válidas sin más unas previas calificaciones en categorías profesionales, que pueden encubrir una discriminación indirecta basada en el sexo y no en argumentos objetivos.

Las diferencias salariales deben basarse en el trabajo efectivamente prestado y no en el sexo de las personas que lo realizan.

Todo ello remite a la formación que deben de recibir los jueces de lo social (así como los agentes sociales) sobre el modo de dis-



cernir los criterios para la calificación de categorías profesionales. En la organización empresarial hay sistemas previstos para establecer las distintas categorías y puestos basándose en técnicas de descripción que permiten establecer una jeraquización según el valor de los puestos laborales.

Partiendo de que el momento procesal oportuno para la prueba de los hechos es antes de la Sentencia de Instancia, el TC se apoya en los hechos ya probados en ella en lo referente a calificar como no fundado en razones objetivas el sistema clasificatorio, con indudable repercusión salarial. Su origen está en la ordenanza del ramo (anexo I), cuyas definiciones de las categorías de Limpiadoras y Peones son las siguientes: Limpiadoras, “Categoría de personal femenino que se ocupa del aseo, limpieza de las habitaciones, pasillo y cafeterías y oficinas”; peones, “aquellos trabajadores que, sin poseer conocimientos concretos de cualquier especialidad, limitan sus funciones a la aportación de su esfuerzo físico y a la ejecución de trabajos no especializados”.

Pues bien, hay que precisar dos cuestiones. La primera es que en la ordenanza del ramo se produce ya una discriminación directa. Sin embargo, en el Convenio Colectivo la discriminación es indirecta porque la categoría de limpieza, según lo que se desprende de la sentencia, no aparece formulada en femenino, sino en lenguaje neutral, siendo luego en la aplicación del convenio donde se otorga trabajo de limpieza sólo a las mujeres, destinando el puesto de peón sólo a los hombres; de hecho en el hospital no hay ninguna mujer en el puesto de peón.

Por tanto, la discriminación que se arrastra en la tabla salarial tiene su raíz en las ordenanzas laborales del ramo, en las que se dan varios tipos de discriminación; discriminación directa, por formular los puestos en femenino y masculino, con lo cual hay ya una discriminación en el acceso al trabajo. Pero a ello se añade una segunda discriminación, de gran repercusión salarial, que es la suposición no demostrada de que sólo el hombre es capaz de aportar su esfuerzo físico y además que tiene más valor el esfuer-



zo físico que otro tipo de aportaciones de tareas realizadas por las mujeres.

Como afirma el TC, se parte aquí de numerosas premisas, no demostradas y sin ninguna base objetiva, que terminan conduciendo a una valoración según la cual se sobrevalora el trabajo masculino sin ningún fundamento y se infravalora el trabajo femenino.

Cabría afirmar que detectar este tipo de discriminaciones directas o indirectas en las tablas salariales es factible sin necesidad de especiales pruebas técnicas. Probar la discriminación en otro tipo de situaciones probablemente requerirá un peritaje técnico de descripción de las tareas y destrezas o habilidades requeridas en los distintos puestos, así como de su mayor retribución como consecuencia de su mayor valoración.

## 2. LA PRESENCIA DE CATEGORÍAS PROFESIONALES EN FEMENINO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES<sup>2</sup>

Sin embargo, lo que llama poderosamente la atención en la práctica actual de la negociación colectiva es que los Convenios Colectivos vigentes sigan presentando categorías profesionales designadas en femenino, lo cual es contrario a derecho, siendo a su vez las que corresponden a las categorías profesionales inferiores y consecuentemente las de menor retribución en las tablas salariales.

Como prueba de esta afirmación nos basamos en una investigación exhaustiva de todos los convenios colectivos de la Comunidad Autónoma de Aragón; un total de 240 Convenios vigentes, correspondientes a todos los sectores<sup>3</sup>. Pues bien, en nuestro aná-

2. Se indicarán los sueldos en pesetas en lugar de euros, porque los convenios con los que trabajamos adaptaron sus salarios a euros tardíamente.

3. Es el resultado de la investigación llevada a cabo en un Proyecto I+D+I del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecno-

lisis hemos encontrado 50 convenios de los 240 analizados con clasificaciones profesionales en femenino.

Para que este hecho no fuera ilegal habría que demostrar que existe una razón objetiva que requiera que esos puestos sean desarrollados por mujeres. Esa división de categorías profesionales femeninas no serían discriminatorias si se proporcionaran datos que demostraran que tienen un fundamento en razones objetivas. Si no existe ninguna prueba que avale esa necesidad procede concluir que la formulación de esas categorías en femenino es ilegal, y se basan en una discriminación en razón del sexo sin ningún fundamento objetivo que las justifique. El Derecho comunitario admite que si existen razones de peso pueda ofertarse empleos destinados a uno u otro sexo, por razones artísticas etc. Pero en estos casos no existe ninguna de esas razones.

Para ello en concreto interesa ahora saber cuáles son esas categorías que en 50 convenios están descritas en femenino y, en consecuencia, ocupadas sólo por mujeres.

Concretamente las categorías feminizadas son; empaquetadora, embaladora, repasadora de medias, costurera, limpiadora, mujer de limpieza, gobernanta, lavandera, azafata, planchadora, secretaria (secretaria particular del alcalde), televendedora, psicóloga, ar-

lógica, otorgado por la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología denominado "La negociación colectiva y prácticas laborales desde la perspectiva de género. El caso de Aragón". I+D+I exp. n° 32/00. Investigadora Principal, Profesora María Elósegui, prof. Titular de Filosofía del Derecho. Se ha desarrollado en la Universidad de Zaragoza con un equipo interdisciplinar, con profesores de la Facultad de Derecho y del Centro Politécnico Superior de Ingenieros de la Universidad de Zaragoza (Prof. Pilar de Luis y Prof. Manuela Pérez, ambas economistas y profesoras Titulares de Organización de Empresa, y Prof. Angel Martínez, ingeniero industrial y profesor Titular de organización de Empresa), así como la Prof. Teresa Pérez del Río, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Cádiz y la inspectora de trabajo Dña. María Dolores de la Fuente Vázquez. Sus resultados se reflejan en M. ELÓSEGUI ITXASO (coord.), *La negociación colectiva y prácticas laborales. Perspectiva de género*, Barcelona, Icaria, 2005.

chivera, bibliotecaria, cocinera, puericultura, directora de guardería, regidora, peón-ayudanta, ayudante especialista-oficiala, cuidadora auxiliar de clínica, mecanógrafa<sup>4</sup>.

4. “Limpiadora”, Despachos profesionales de graduados sociales, Exhibición cinematográfica.

“Empaquetadora”, Comercio de juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales, discos y bazares, y Comercio del metal. “Empaquetadora o embaladora” Comercio del mueble. Su salario en este CC es igual al de otras categorías equivalentes (94.959 pts). “Repasadora de medias” y “costurera”, Comercio textil. El salario es igual al de otras categorías similares. Este trabajo en realidad hoy no es desempeñado por nadie, con lo cual es absurdo mantenerlo. Demuestra la inercia que arrastran los CC, Establecimientos sanitarios de hospitalización y de asistencia.

Diputación Provincial de Zaragoza (Personal Laboral). Categorías de limpiadora, lavandera y planchadora. La discriminación es doble por estar recogidas en femenino y porque el salario es inferior a las que pueden considerarse equivalentes pero que habitualmente son ocupadas por hombres. En las tablas salariales de 1996 figuran en el nivel IX las categorías de Celador (aux. sanitario), peón caminero, Peón especialista, vigilante aparcamiento, Telefonista, mozo de almacén, ayudante de cocina con un salario mensual de 115.442 pts y un salario base anual de 14 pagas de 1.616.188 pts. Como contraste las otras tres categorías ya citadas feminizadas perciben un salario base Mensual de 103.968 pts y anual de 1.455.552 pts.

Partek Cargotec, S.A. En un Anexo aparece la categoría de “secretaria”, lo que debe considerarse discriminatorio.

Pirotécnica Zaragozana, S.A. Hay una flagrante discriminación salarial por razón de sexo de las que ya no se acostumbra a ver en los CC. En las tablas salariales los oficiales de 2ª y 3ª tienen un salario superior a las oficialas de 2ª. De manera que la diferencia de salario se basa exclusivamente en el sexo del trabajador. Los salarios anuales son; Oficial de 1ª, 1.853.916 pts; Oficial de 2ª, 1.764.456 pts; Oficial de 3ª, 1.718.928 pts; ayudante especialista, 1.674.384 pts; Oficiala de 2ª, 1.674.384 pts.

Prensa Diaria Aragonesa, S.A. En la clasificación profesional aparecen la categoría de secretaria de dirección y secretaria de redacción. RSL. España, S.A. Discriminación salarial directa en la categoría de “limpiadora” y posible discriminación salarial indirecta. El salario de limpiadora por hora (730 pts) por el número de horas pactadas en CC (1.780) da un salario anual de 1.299.400 pts, que es inferior a la categoría de “peón oficios varios”, que es equivalente desde el punto de vista de valoración de los puestos de trabajo



Además esos trabajos figuran en la escala de retribución salarial entre los más bajos. En nuestra investigación aportamos datos cuantificables extraídos de las tablas salariales y del salario

(1.653.624 pts total anual). Helados Miko, S.A. Existe una categoría de televendedora, lo que es discriminatorio. Hiab-Valman, S.A. Aparece la categoría de Secretaria. Hospital San Juan de Dios aparecen cuatro categorías en femenino: lavandera, costurera, planchadora y secretaria de dirección. Sin embargo, las categorías de limpiador/a, fregador/a, trabajador/a social, aparecen en masculino y femenino, porque se han corregido, ya que contrasta con el resto de más de cuarenta categorías que se formulan sólo en masculino.

Ayuntamiento de Tarazona (Personal Laboral). Se recogen las categorías de "limpiadora", "psicóloga", "archivera", "bibliotecaria". Ayuntamiento de Torres de Berrellén (Personal Laboral). Contiene la categoría de "limpiadora". Ayuntamiento de Aljafarín (Personal laboral). Recoge las categorías femeninas de "Costurera", "planchadora", "limpiadora" y "fregadora". Además tienen un nivel de complemento de destino inferior, 6, al del peón, 7, por lo que podríamos estar ante un supuesto además de discriminación indirecta, caso de demostrarse que son trabajos de igual valor, pero con distinto complemento de destino, no justificado en una causa objetiva. Transportes de mercancías por carretera. Categoría de "limpiadora" en femenino, con un sueldo inferior al de mozo. Ayuntamiento de Biescas (Personal fijo o temporal Laboral). Hay varias categorías en femenino, como la de "administrativa", "limpiadora", y "camarera". Ayuntamiento de Fraga (Personal Laboral). Aparecen las categorías femeninas de "psicóloga", "bibliotecaria". Por otra parte se observa que el puesto de "psicóloga" tiene un nivel 20 de complemento de destino, muy inferior al 26 de otros licenciados como el de "arquitecto" y equivalente al de diplomados como "aparejador". Mientras que el puesto de trabajo de "bibliotecaria" posee un nivel de complemento de destino 14, igual que el "Conductor 1ª de basuras" o el "oficial 2ª" e inferior al "monitor deportivo". Ayuntamiento de Jaca (Pacto regulador de relaciones funcionariales). Aparecen categorías femeninas como "Secretaria particular Alcalde" y "Bibliotecaria", siendo sin embargo un convenio que en el resto de categorías utiliza un lenguaje neutro: masculino/femenino. Ayuntamiento de Jaca (Personal Laboral). Igual que el anterior. Ayuntamiento de Tamarite de Litera (Personal Laboral). Aparecen las categorías de "bibliotecaria" y "limpiadora Algayón".

Brilén, S.A. En las tablas salariales aparecen categorías en femenino ("Especialista-maestra", "Ayudante especialista-oficiala", "Peón-ayudante"). A través del mero análisis de las tablas salariales no puede deducirse si hay además una discriminación salarial indirecta, ya que necesitaríamos conocer la descrip-

asignado a esas 50 categorías femeninas, lo que prueba su menor retribución salarial. Ha sido posible probar, en primer lugar, que existe una discriminación directa en el hecho de distinguir una categoría de peón-ayudante en femenino a la que se pague peor que a un peón-ayudante masculino. Para ello ha sido útil la demostración basada en la prueba estadística y en las matemáticas.

Un segundo paso ha sido demostrar que esas categorías que aparecen en femenino corresponden a los salarios más bajos. Hemos comprobado también que al puesto correspondiente a la categoría de peón se le asignan funciones propias de un trabajo de igual valor, pero está mejor retribuido, y con frecuencia se formula en masculino y es ocupado por hombres. Para demostrarlo hemos extraído y comparado los sueldos de ambas categorías.

Pero hay que añadir, en tercer lugar, que además existe una discriminación indirecta basada en una infravaloración de los trabajos relacionados con tareas domésticas, que está en la raíz de las discriminaciones indirectas basadas en una menor valoración de los trabajos realizados por las mujeres.

La hipótesis de la que partimos, y que quedó demostrada, fue la relación directa entre los roles tradicionales asignados a la mujer en el ámbito doméstico y este tipo de categorías profesionales feminizadas, es decir el desempeño de los puestos profesionales que ocupan en el mercado laboral. Hay un reparto de roles estere-

ción de las funciones de esos puestos de trabajo. Capitolio, S.A. Este CC posee muchas categorías profesionales en femenino: "cocinera", "planchadora", "lavandera", "limpiadora", "puericultora", "matrona". Inespal Laminación, S.A. Aparecen en femenino las categorías "mecnógrafa/archivo", "secretaria dirección", "secretaria de servicio" y "limpiadora". Mancomunidad de la Litera (Personal Laboral). Se recogen las categorías femeninas siguientes: "gobernanta residencia", "cuidadora-aux. de clínica", "limpiadora secoas" y "limpiadora residencia". Ayuntamiento de Andorra (Personallaboral). Figuran las categorías profesionales de "Directora de Guardería", "Puericultura", "Regidora" y "Psicóloga". Llama especialmente la atención porque el texto del CC utiliza lenguaje neutro., incluyendo masculino y femenino.

otipado en el reparto de tareas en la organización social privado/público que se trasladan al mercado laboral<sup>5</sup>.

Las funciones descritas en esas categorías son, sin excepción alguna, tareas que la mujer desarrolla en el ámbito doméstico, relacionadas tradicionalmente con el rol de ama de casa. Todos los trabajos enumerados son tareas de limpieza, cocina, planchado, lavado, cosido, atención de personas, cuidadoras de niños, de enfermos, de personas en general, administradoras del hogar. El más frecuente es el de limpiadora, que aparece en 33 de los 50 CC con categorías feminizadas.

Especialmente es de interés en relación con la sentencia analizada observar la descripción de la categoría de limpiadora y de peón. Hemos comprobado que son equivalentes y requieren una misma capacitación profesional, y sin embargo es habitual en los Convenios estudiados que la de peón esté mejor retribuida, aunque no requiere una mayor capacitación o cualificación.

Incluso en algunos de los convenios analizados se ha constatado que algunas de las categorías masculinizadas como la de peones no cualificados realizan funciones inferiores que las de peón-ayudanta o ayudante especialista-oficiala, y no obstante figuran en una categoría superior con mayor salario.

También se detectan discriminaciones indirectas cuando se utiliza una categoría profesional neutra "Personal de limpieza", pero el sueldo es inferior al de peón<sup>6</sup>.

5. Esto se observa igualmente en estudios de CC de otras Comunidades Autónomas como la de Castilla-León, Navarra, etc. *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva en Castilla y León* Salamanca, Junta de Castilla y León, Consejería de Sanidad y Bienestar Social, Dirección General de la Mujer e Igualdad de oportunidades, 2001.

6. Comercio del calzado. Sueldo 81.358 (1.220.370). Mientras que el mozo cobra 88.393 (1.325.895). Comercio textil, la categoría de personal de limpieza tiene un salario por horas (561 pts) y teniendo en cuenta la jornada anual el salario es inferior al de cualquier otra categoría. Los delineantes, empaquetador, repasadora de medias y costurera, cobran 92.205 pts de salario mensual.



## 2.1. *La valoración de los puestos de trabajo. La minusvaloración de las tareas realizadas por mujeres*

En este caso, como sucede en la negociación colectiva, y en la valoración judicial nos hemos encontrado con los problemas que plantean las valoraciones de los puestos de trabajo.

En la categoría de Empaquetadora (comercio de juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales, discos y bazares) en este CC se da además una discriminación indirecta porque la empaquetadora cobra menos (79.092 pts de salario mensual, 1.265.472 pts. anuales. unas 500 pts por hora) que el mozo (85.419 pts de salario mensual, 1.366.704 pts. anuales). En este sector el personal de limpieza cobra 428 pts. por hora. Comercio del metal, la empaquetadora cobra menos (90.813 pts salario base mensual) que el mozo (92.267 pts salario base mensual). Pryser, S.A. La única categoría en masculino/femenino es la de limpiador/a, lo que nos hace suponer que se ha tratado de neutralizar la categoría originaria de limpiadora. Esto en sí no sería discriminatorio si no fuera porque se observa que la categoría de peón especialista, que puede considerarse equivalente, en términos de valoración de puestos de trabajo, tiene un salario superior (98.649 pts salario base mensual frente a 93.775 pts de la limpiadora). Ambos tienen un mismo plus de asistencia mensual que asciende a 25.710 pts. Nos encontramos ante un supuesto de “discriminación indirecta” e incluso podría ser un caso de “discriminación oculta”. Industria de limpieza de locales y edificios de Teruel y su Provincia. Categoría de “limpiadora”, pese a que en el texto de CC se utiliza lenguaje neutro, incluyendo el femenino y el masculino. Compañía General Minera de Teruel, S.A. Figura la categoría de “mujer de limpieza”. Además de ser discriminatoria en cuanto a su definición, la diferencia que se aprecia respecto al salario de la categoría “peón de exterior” es tan elevada que, salvo que esté justificada por una jornada inferior, podríamos estar ante una situación de discriminación salarial indirecta. El salario está compuesto por los conceptos siguientes; Peón de exterior: la percepción básica mínima se compone de un Salario Base que más los Pluses de Ordenanza y Convenio Interprovincial y aumento de Convenio año 1999, que suma todo ello en total 4.967 pts: Además existe un Plus de Asiduidad de 586 pts, un Incentivo de 1.585, siendo el total de 7.138 pts. Como contraste la mujer de la limpieza percibe como salario base 2.076 pts y por el plus de Asiduidad 293 pts, y un incentivo de 270 pts, en total día 2.639 pts. Compañía General Minera de Teruel, S.A. (Centro de Agrupación Luisa, Mina “Carlos e indiferente”). Figura la categoría de “Mujer de limpieza”. La situación es similar a la del

Ciertamente el hecho de afirmar que un trabajo es del mismo valor que otro y por tanto de igual categoría requiere partir de un juicio previo. Esto no puede hacerse a través de una metodología estadística, como la que hemos utilizado en otras partes de esa investigación. La valoración requiere utilizar metodología propia de las ciencias sociales, entre las que se encuentra también el derecho. Esto indudablemente ofrece mayores dificultades.

Cuando el Tribunal Constitucional, la OIT, el Estatuto de los Trabajadores o las Directivas comunitarias exigen salario igual para trabajos de igual valor, requieren que los negociadores sindicales, las empresas y los jueces en caso de conflictos laborales (Tribunales de lo Social) realicen un juicio de valor.

Ciertamente los juicios de valor no son matemáticos, pero están basados en hechos demostrables a través de distintas pruebas; una de ellas es la prueba estadística, pero definitivamente requiere una apreciación sobre lo que es considerado más o menos valioso, que si bien no es arbitraria entraña mayor dificultad de objetivización.

La Ciencia de la Organización de Empresas elabora una serie de pautas para objetivar la valoración de puestos de trabajo, con unos criterios mínimamente objetivos, pero en último término se requiere hacer un juicio de valor que luego se cuantifica en una escala de puntos, pero el paso previo consiste en decidir qué factores van a ser posteriormente puntuados.

El dato que arroja nuestro estudio de Convenios Colectivos es que existe un tratamiento injusto de esas categorías feminizadas

Convenio 232 anterior Compañía General Minera de Teruel, S.A. Sociedad Anónima Minera Catalano-Aragonesa, SAMCA ("Mina de Sierra de Arcos de Ariño"). En las tablas salariales aparece la categoría de "Mujer de la limpieza", lo que es discriminatorio. Su salario es igual que el de "Peón" y el de "Operador de control" por lo que no separecian indicios de discriminación indirecta. Autobuses de Andorra, S.A. Aparece la categoría de "Limpiadora", con el mismo salario que la categoría de "Peón".

y un desprecio social o minusvaloración real de esos trabajos unidos a las tareas realizadas habitualmente por mujeres.

Es decir, la menor retribución de esos trabajos no está basada en un hecho real, como pudiera ser que requirieran menor capacitación, sino en un juicio negativo, subjetivo y no basado en datos científicos, por parte de quien establece esa valoración de los puestos de trabajo y esas categorías profesionales, degradándolas aunque no sea de un modo consciente. La minusvaloración se refleja en una clara segregación salarial, que es constatable. En suma, cuando las tareas que la mujer realiza en el hogar son trasladadas al mercado de trabajo son las peor remuneradas.

## *2.2. Personal de limpieza con sueldo inferior al resto de categorías*

En los CC aquí reseñados, el personal de limpieza cobra menos que el resto de las categorías. En muchos casos, es un trabajo pagado por horas trabajadas, lo que redundará en que los salarios sean inferiores.

En el CC del Comercio de óptica, el personal de limpieza tiene un salario bastante inferior al de otras categorías que pueden considerarse similares. Cobra 443 pts. por hora, mientras que los conserjes, mozos y vigilantes perciben un salario mensual de 89.667 pts, y anual de 1.345.005 (una media aproximada de 600 pts por hora)<sup>7</sup>. En el Comercio del metal cobra por hora 581 pts. En las Industrias vinícolas el salario es inferior al de otras catego-

7. El hecho de que el salario del personal de limpieza se regule por horas es otra fuente de discriminación indirecta, cfr. A. ESCUDERO PRIETO, *La discriminación salarial por razón de sexo*, en *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva en Castilla y León*, Salamanca, Junta de Castilla y León, Consejería de Sanidad y Bienestar Social, Dirección General de la Mujer e Igualdad de oportunidades, 2001, p. 94.



rías que pueden considerarse equivalentes como la de botones y recadero. El CC de Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Insalud, el salario es menor (74.630 pts) en relación a otras categorías equivalentes (“especialista”, que cobra 87.112 y “peón especializado” que percibe 78.875 pts). Como contraste, sin embargo llama la atención que esas tres categorías reciban un mismo plus del sector, que es bastante elevado (46.390 pts). En el CC de Limpieza de edificios y locales el limpiador /a tiene un sueldo (3.020 pts día) inferior al de especialista (3.501 pts día) y al de peón especialista (3.199 pts día).

En el CC de Transportes regulares y discrecionales de viajeros por carretera el salario de “limpiadora” es el inferior, gana 395 pesetas por hora. El mozo taller, vigilante, telefonista, y el cobrador de facturas, tienen un salario base de 3.012, y un sueldo anual de 1.463.280 pts. Si multiplicamos el sueldo por hora por ocho horas diarios quedaría prácticamente igualado. Pero normalmente la limpieza se contrata por horas porque no se cubre la jornada de ocho horas, por lo que termina siendo un puesto laboral más precario. En Super Primero, S.A., el salario base de la limpiadora es de 72.057 frente al de mozo que asciende a 78.848. En el CC de Comercio en general de la provincia de Huesca podría darse un supuesto de discriminación salarial indirecta entre la categoría de personal de limpieza y mozo. Si la jornada anual establecida es de 1.800 horas, el salario recibido por el personal de limpieza (1.391.400 pts) es algo inferior al correspondiente a la categoría de mozo, lo que podría ser un índice de la existencia de discriminación salarial indirecta. El salario base del mozo es de 102.562 pts mensuales, y el total anual de 1.464.800 pts.

Otra modalidad es que sea la única categoría que aparece en el CC en masculino/femenino, por ejemplo en Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCC), con el salario más bajo, cuando el resto aparecen sólo en masculino, lo que es síntoma de que en anteriores convenios aparecía sólo en femenino (Limpiador/a cobra 2.204 pts frente a la de Almacenero 2.787 pts y peón

día-noche 2.754 pts. De confirmarse que esa categoría está ocupada sólo por mujeres estaríamos ante una discriminación oculta (hemos comprobado que de hecho eso es lo que sucede)<sup>8</sup>. A eso se añade que a esa categoría se le atribuyen pluses menores en penosidad (441 pts, frente a 557 pts de almacenero y 551 pts de peón día-noche) y actividad (585 frente a 731 en los dos otros casos), lo cual carece de sentido.

Igualmente sospechosa es la corrección en el CC Limpieza de edificios y Locales de Huesca, en el cual la categoría profesional de limpiador o limpiadora es la única que está en masculino y femenino, sin duda debido a que anteriormente figuraba en femenino.

Un caso curioso, por atípico y único, entre los 240 CC examinados es el del CC Especialidades Luminotécnicas, S.A. en el que se recoge la categoría de “limpiadora” con un salario superior (1.336 pts hora) al de peón (1.302 pts hora).

El mejor sueldo de limpiadora es el del CC de la empresa Filtrós Mann, S.A. Es superior incluso al de instituciones públicas y

8. Esta categoría de limpiador/a está ocupada por mujeres. En esta empresa que es de limpieza se otorga en general a los hombres la categoría de especialistas por manejar máquinas enceradoras o por la limpieza de cristales. Cuando nos hemos informado sobre la descripción del puesto de trabajo para saber si obedece a una mayor cualificación nos hemos encontrado con bastante sorpresas. En realidad, la diferencia se cifra en el uso de maquinaria para la limpieza por ejemplo enceradoras, o el ser cristaleros o subirse a determinada altura, basta que sea una escalera. En ese caso, las empresas aseguran contra accidentes por posibles caídas a ese personal (riesgos laborales). Algunas mujeres limpiadoras están dispuestas a manejar máquinas y sin embargo la empresa no les concede el ascenso a la categoría de peón especialista, o de hecho en la práctica las manejan sin que se les ascienda de categoría profesional. Se observa un cambio, sin embargo, en el hecho de que ultimamente se está contratando a mujeres como cristaleros, por tanto con una categoría superior (peón especialista).

La palabra peón no permite el femenino. En el diccionario se define como “jornalero que trabaja en cosas materiales que no requieren arte ni habilidad”. La definición de Botones es “muchacho que sirve en hoteles y otros establecimientos para llevar los recados u otras comisiones que se le encargan”.

oficiales. El sueldo base es de 148.901, y además con una prima de 37.048<sup>9</sup>.

### *2.3. La subjetividad en la atribución de criterios como la penosidad, el esfuerzo y la toxicidad*

Hay determinadas actividades, de cuidado, sanitarias, hostelería, servicios, atención de niños, educación, solución de conflictos, servicios de reclamación y atención al cliente, asistencia a personas dependientes, servicios de higiene a personas y servicios de limpieza, la docencia infantil primaria y secundaria, etc, que llevan consigo un esfuerzo sobreañadido y resultan penosas para el trabajador o trabajadora que las realiza. Sin embargo, tradicionalmente el concepto de penosidad se asocia a un tipo de actividades en las que se precisa fuerza física.

Manejar equipos industriales caros lleva consigo, en ocasiones, un plus salarial porque si se estropean su arreglo es muy costoso o simplemente por el valor en sí de la maquinaria, sin que el hecho de su uso tenga ninguna dificultad especial sobreañadida, ya que en muchas ocasiones se manejan por ordenador o mecánicamente. Otras veces, es cierto que determinados trabajos requieren un esfuerzo físico continuado, y que ello justifica su mayor retribución.

Paralelamente, habría que introducir una mayor valoración de los esfuerzos psíquicos, que deberían ser también recompensados en las tablas de pluses salariales. El término penosidad está condicionado por una interpretación valorativa de qué trabajos se consideran penosos. Por ejemplo, desempeñar puestos en el mun-

9. La única empresa con un sueldo de limpiadora sorprendente ha dejado de estar en territorio aragonés; nos referimos a Coors Brewing Ibérica, S.A., en la que la limpiadora ganaba 2.586.692 al año. Contrasta con el sueldo medio de limpiadora en el resto de CC que oscila alrededor de las 1.800.000 pts año.



do de la sanidad o de la docencia, o en el cuidado requieren el ejercicio de paciencia y resistencia psíquica, que también repercute negativamente en la salud del trabajador, pero estas tareas no tienen asignado ningún complemento salarial.

Ciertamente muchas bajas laborales se producen por trabajos en los que se asumen graves riesgos físicos (como se comprueba en las tasas de siniestralidad laboral), y que son desempeñados en muchas ocasiones por varones. Como contraste hay otro tipo de trabajos, por ejemplo la enseñanza, en el que se registran el mayor índice de bajas laborales por depresión, etc. Existen enfermedades psíquicas frecuentes producidas en trabajos relacionados con el cuidado de personas, docencia, mundo sanitario, que son sectores de ocupación de mano de obra femenina.

Desde el punto de vista de los pluses salariales, ese tipo de trabajos deberían retribuirse con determinados complementos, unidos a la penosidad de tratar con personas, por el esfuerzo que conllevan las tareas de cuidado, de atención, de paciencia con los clientes etc.

La mentalidad masculina a la hora de valorar las tareas a las que se asignan pluses salariales repercute negativamente también en el modo de atribuir el plus de toxicidad, produciéndose un tratamiento discriminatorio de las profesiones feminizadas.

La toxicidad se asocia al uso de máquinas y productos químicos, pero debería tenerse en cuenta otros riesgos como los derivados de posibles contagios cuando se trabaja en ambientes insalubres hospitalarios o con personas. Efectivamente es cuantificable el riesgo para la salud que supone estar sometido a gases tóxicos o a respirar determinados productos químicos, pero también se debería temer en cuenta los riesgos de contagio al tratar con pacientes, niños y personas de tercera edad.

Todos esos cuidados y trabajos son absolutamente necesarios en la sociedad del bienestar, pero sin embargo no se valoran ni retribuyen económicamente. Se evalúa como trabajos de segunda categoría. El nuevo fenómeno es que recientemente están empe-

zando a ser desempeñados en nuestra sociedad por mujeres inmigrantes.

Cubren necesidades primarias es decir, la alimentación, el cuidado etc.– imprescindibles para el bienestar. Todas las tareas relacionadas con los cuidados básicos son vitales y los ciudadanos receptores de esos servicios son conscientes de su valor. Por tanto, resulta un contrasentido que sin embargo sean menospreciadas laboralmente o estén peor remuneradas, o que parezca desmedido exigir para ellas la asignación de sus correspondientes plusas salariales.

Todo ello, guarda una estrecha relación con varios hechos. Primero, el factor de que el mercado laboral retribuido en ámbito urbano haya sido hasta hace unas décadas fundamentalmente masculino. Como hemos comprobado en nuestras entrevistas con los agentes sociales (sindicatos y patronal) los convenios han sido negociados por varones. La mayoría de los trabajadores afiliados a los sindicatos son hombres y también sus cuadros directivos tienen una gran tradición varonil. Las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo, pero las condiciones laborales siguen siendo gestionadas por hombres. Esto lleva consigo la rémora de unas mentalidades sexistas que trasladan al mundo laboral los esquemas de discriminación y no valoración del trabajo doméstico.

Debido a que las tareas domésticas se realizan de una manera poco visible, como si su realización en el ámbito privado no fuera un trabajo, llegando incluso a contabilizarse dentro del tiempo libre o de ocio de las mujeres<sup>10</sup>; ese falso esquema se traslada al mundo laboral retribuido, lo que se traduce en su menor valoración y consiguiente menor retribución. El esfuerzo y la capacita-

10. INE *Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003*, Madrid, Instituto Nacional de Estadística, 2003. INE “Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística” 2/2002, mayo, “Día Internacional de la Familia”, <http://www.ine.es>, 2002. INE, *Cifras INE 1/2002* Día Internacional de la Mujer Trabajadora, Madrid, Instituto Nacional de Estadística, 2002.

ción que requieren esos trabajos sigue siendo invisible. Eso repercute en la ausencia de valoración del esfuerzo y penosidad que exigen en las listas de pluses salariales. A veces son las propias mujeres las que no valoran su propio trabajo.

En conclusión, la causa de la menor retribución radica en la minusvaloración de esos trabajos, que son, sin embargo, valiosos, necesarios e imprescindibles, y no exentos de dificultades, y que requieren destrezas y capacitaciones que no están visibilizados. Ello se agrava porque, debido a que la tradición sindicalista todavía está en manos de los hombres, hay pocas mujeres negociando los convenios colectivos, incluso en los sectores altamente feminizados.

La negociación colectiva arrastra rémoras y tradiciones que no han cambiado a pesar de la incorporación de mujeres trabajadoras a esos ámbitos laborales, especialmente en el campo de la industria, y sector terciario.

El plus de penosidad se realiza con un criterio de valoración hecho por varones y masculinizado<sup>11</sup>. En el supuesto de la Sen-

11. Algunos ejemplos de este tipo de complementos salariales se reflejan en pluses tradicionales de penosidad y de actividad. Se observa en los siguientes Convenios;

En el CC de Fomento de Construcciones y Contratas (F.C.C.), S.A., que es una empresa de limpieza se contempla un plus de actividad que no parece tener mucho sentido en una empresa de limpieza en la que todos los puestos exigen actividad. Pero de hecho encubre una discriminación indirecta porque es bastante común aplicarlo a la categoría de especialista, ocupada por hombres y no a la de "limpiadora", que en este convenio se formula además directamente en femenino.

En el CC de Oerlikon Soldadura, S.A. se regulan unos complementos salariales "plus voluntario" y "plus de colaboración absorbible" que por su carácter discrecional podrían ser fuente de discriminación indirecta. Art. 47; "Plus voluntario. Se conceptúa como tal la cantidad que para determinadas personas de la plantilla asigna anualmente la empresa como compensación de la responsabilidad y dedicación que requiere su trabajo. Este plus es devengado por día trabajado y se abonará bien distribuido en las doce mensualidades, o bien en quince pagas iguales, en la cuantía necesaria para que el trabajador obtenga en



tencia del TC, las mujeres limpiadoras también realizan un esfuerzo físico, y una limpieza con mayor penosidad debido a que trabajan en un hospital, recogen basuras y desechos tóxicos o material hospitalario insalubre. Eso no se tiene en cuenta en la valoración de ese puesto de trabajo.

### 3. MOMENTOS EN QUE DEBERÍA DETECTARSE Y DENUNCIARSE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DISCRIMINATORIAS

Desde el punto de vista legal, los operadores jurídicos deberían actuar en varias de las fases de la negociación colectiva para evitar las categorías profesionales discriminatorias en los propios Convenios Colectivos.

cómputo anual el salario que pacte con la empresa”. Art. 48; “Plus de colaboración absorbible. Se conceptúa como tal la cantidad que para determinadas personas de la plantilla asigna anualmente la empresa como compensación de la responsabilidad y dedicación que requiere su trabajo. Este plus es devengado por día trabajado y se abona en partes iguales en las doce mensualidades. Este plus no tiene carácter de indefinido, y la empresa, unilateralmente, está facultada para dejar de pagarlo”.

También el CC de la Asociación voluntariado en Geriátría recoge la posibilidad de un “complemento voluntario” de libre decisión por parte de la empresa lo que podría dar origen a discriminación salarial.

Como contraste en el CC de Pryser, S.A. las categorías de Peón especialista y limpiadora tienen un mismo plus de asistencia mensual que asciende a 25.710 pts, aunque los sueldos no son equivalentes.

En el Ayuntamiento de Biescas (Personal fijo o temporal Laboral) existe un complemento salarial denominado “complemento específico” que sólo se aplica a determinadas categorías, pero tampoco queda claro con qué criterio, con lo cual puede dar lugar a aplicaciones arbitrarias, y por tanto a una discriminación salarial indirecta. “Está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad”. Algunos de estos conceptos son bastante ambiguos, especialmente los de dedicación y responsabilidad.

En el momento del depósito del Convenio cabe la denuncia de oficio por parte de la autoridad laboral, según lo previsto en el art. 90.5 del Estatuto de los Trabajadores para el Registro, publicación y control de los CC. También cabe la denuncia de las partes negociadoras, a través del procedimiento especial procesal de conflictos colectivos Art. 18 Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo). Si bien los trabajadores no pueden usar el procedimiento anterior, sí están legitimados para presentar una demanda a título individual en el momento de la aplicación, por el procedimiento ordinario de la Ley de Procedimiento Laboral (art. 76 y ss, Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral).

El convenio debe ser presentado ante la Autoridad laboral competente, pero sólo a efectos de registro, y dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Pero, si la Autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, procederá en los siguientes términos;

En primer lugar, y siempre, se dirigirá de oficio al órgano competente de la jurisdicción social para que adopte las medidas que procedan, al objeto de subsanar las presuntas anomalías, previa audiencia de las partes (ET, art. 90.5).

Si lo juzga oportuno, podrá detener el trámite de publicación en el correspondiente diario oficial; o para lograr el conocimiento adecuado de todos los interesados, tanto partes de la negociación como terceros en la misma, podrá disponer tal publicación dejando constancia en la Resolución pertinente del incidente de su impugnación; o lo mismo, cuando haya procedido a ella a petición de alguno de los interesados.

En opinión del profesor Borrajo<sup>12</sup>, las reglas del ET son complejas, cuando no confusas, y en cualquier caso insuficientes. Los

12. E. BORRAJO DACRUZ, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 13ª ed., 2003, pp. 342-343.

artículos ET 90.2 y 5, y el Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo, ha creado un Registro Central de Convenios Colectivos en la Dirección General de Trabajo y Registros Territoriales en las Direcciones Provinciales de dicho Ministerio y, en su caso, en los órganos pertinentes de las Comunidades Autónomas.

La Ley de Procedimiento Laboral de 1995 en sus artículos 161 a 164 regula el proceso de impugnación del convenio colectivo supuestamente ilegal, o con cláusulas lesivas del interés de un tercero. La autoridad Laboral puede remitir a la judicial su demanda de oficio también después de publicado el convenio en el diario oficial respectivo. (STC 235/1988, de 5 de diciembre).

En relación con el alcance de la Sentencia, en principio, detectada la ilegalidad o la lesión grave del interés de terceros, el Tribunal debe limitarse a declarar la nulidad total o parcial del convenio, según la conexión de dicho vicio o defecto con el clausulado del mismo; y remitirlo a la comisión negociadora, o a las partes en ella implicadas, para que se procediese a la renegociación, por respeto al fuero de la autonomía colectiva.

Sin embargo, es práctica judicial consolidada al amparo de la previsión legal del art. 90.5 del ET, que el Tribunal anule ciertas cláusulas y las sustituya por las medidas legales conculcadas. Hoy día, la cláusula de la unidad o indivisibilidad del convenio tiende a bloquear este decisionismo judicial. La sentencia tendrá efectos puramente anulatorios y deberá ser publicada en el mismo Boletín Oficial en que el convenio anulado haya sido publicado (LPL, art. 164). EL TS ha reafirmado la posibilidad de que se acuerde la nulidad parcial de un convenio colectivo, pese a la existencia de cláusulas de respeto a la totalidad, de unidad e indisolubilidad del convenio (STS de 22 de septiembre de 1998). Una vez publicado se entiende válido y eficaz<sup>13</sup>. Quien alegue una causa de nulidad debe soportar la carga de la prueba.

13. E. BORRAJO, op. cit., p. 343.



Un segundo ámbito especial de control para evitar que se introduzcan discriminaciones es el del sistema de clasificación profesional. Según el art. 22 del ET, referido a dicho sistema;

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

Se entenderá que una categoría profesional es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

4. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para trabajadores de uno y otro sexo.

5. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda dicha prestación.

La clasificación profesional va a depender, por tanto, de los procedimientos de valoración de puestos de trabajo. Estas valoraciones suelen ser elaboradas en muchas ocasiones por los especialistas en Recursos Humanos, cuya formación es variada; suelen ser economistas, ingenieros industriales, juristas, o psicólogos.

Los métodos de valoración de puestos de trabajo están hoy muy desarrollados<sup>14</sup>. Existe una división estándar entre:

14. J. ROIG IBÁÑEZ, *El estudio de los puestos de trabajo, la valoración de tareas y la valoración del personal*, Ediciones Díaz de Santos, S.A. 1996.

Métodos cualitativos; sistemas de jerarquización (*job ranking*), en los que se ordenan jerárquicamente los puestos de trabajo en función de su importancia, y los sistemas de clasificación (*job classification*) mediante los que se construye una escala de niveles o categorías. Se da una definición de los factores comunes y exigibles para ese nivel, y se encaja cada uno de los puestos de la organización a un determinado nivel, por comparación con su contenido.

Los métodos cuantitativos o analíticos; Sistemas de puntuación de factores o de asignación de puntos por factor (*point system*). Los puestos de trabajo se valoran según una relación de factores previamente seleccionados y claramente definidos, que en definitiva son criterios de valoración de las diversas dimensiones y características del trabajo<sup>15</sup>.

El resultado de la aplicación de este tipo de procedimientos es el número de puntos que corresponde a cada uno de los puestos de trabajo. A su vez, se establece una correspondencia entre puntos y valores monetarios, lo que lleva a concretar el salario.

Esta valoración está hecha por personas y es subjetiva. Parte también de unos presupuestos según los cuales la apreciación de lo que es difícil o fácil depende del juicio subjetivo del juzgador. Estos diseños industriales han valorado con frecuencia como difícil o valor añadido la fuerza física, obviando las características psicológicas de los trabajos. De ahí que a determinados factores

F. POLES, *Estrategias de valoración y remuneración de puestos de trabajo: cómo diseñar y aplicar sistemas eficaces*, Ed. Fundación Confemetal, 2001. M. LABRADO FERNÁNDEZ, *Misiones y responsabilidades de los puestos de trabajo, selección, formación, organización y valoración de puestos*, Ed. Gestión, 2000. J. ORUE-ECHEVARRIA ARGOITIA, *Manual de valoración de puestos y calificación de méritos*, Bilbao, Ed. Deusto, 2004. G. MARTÍNEZ DESCHAMPS, *Valoración de puestos y política retributiva*, Ed. Martínez Deschamps, 2004.

15. INSTITUTO DE LA MUJER, *Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, pp. 136-137.

que la mujer aporta al trabajo no se les atribuya valor alguno en la descripción de puestos laborales.

Por lo general, los funcionarios de la Administración Pública, la Administración de Justicia, la Inspección de Trabajo, los operadores jurídicos, así como los agentes sociales, tienen un déficit de formación en estos aspectos.

Viola el principio de igualdad de retribución utilizar en exclusiva para la valoración de los puestos de trabajo criterios o factores propios de puestos de trabajo tradicionalmente desempeñados por trabajadores masculinos y no utilizar factores o criterios correspondientes a puestos de trabajo feminizados (A. Rummler 237/85 S,1 de julio de 1986).

Según el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas el esfuerzo físico puede tenerse en cuenta como complemento si el trabajo a desarrollar lo exige y a condición de que mediante la toma en consideración de otros criterios se llegue al resultado de excluir en su conjunto toda discriminación fundada en el sexo. No obstante, el TJCE considera contrario a la igualdad de los sexos, y por tanto discriminatorio si para determinar en qué medida un trabajo exige esfuerzo o es físicamente penoso se calculara tomando en consideración características medias de los trabajadores masculinos.

La Directiva 75/117/CEE no se opone a que un sistema de clasificación profesional utilice el criterio del esfuerzo o la fatiga muscular o el grado de penosidad física del trabajo, si teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones, el trabajo a desarrollar exige una cierta utilización de la fuerza física, a condición de que eso no suponga discriminar siempre al mismo sexo.

Sin embargo, hemos demostrado como en los Convenios Colectivos vigentes además de categorías en femenino, existen categorías enunciadas con lenguaje no sexista, pero que *de facto* están ocupadas mayoritariamente por hombres y otras por mujeres, y se comprueba que estas últimas tienen unos salarios inferiores a los de los hombres, en trabajos de igual valor. Los convenios



colectivos deberían efectuar una adaptación de las viejas categorías profesionales a los nuevos grupos profesionales<sup>16</sup>.

La igualdad retributiva debería comprender no sólo el salario base, sino también todas las prestaciones en dinero o en especie, en forma de salario base, complementos salariales y prestaciones extrasalariales, incluidas las mejoras sociales, las indemnizaciones por traslados, y cualquier tipo de remuneración que se perciba directa o indirectamente relacionada con el trabajo. No basta con introducir cláusulas genéricas declarativas de igualdad.

La Comisión de la UE ha elaborado varios instrumentos para guiar en la valoración de puestos de trabajo, como el Memorandum sobre Igual retribución para trabajos de igual valor de la Comisión de la UE (COM. 94/6 Final Bruselas 23-6-1994) y el Código práctico sobre aplicación de la igualdad de retribución entre mujeres y hombres para un trabajo de igual valor (Bruselas 17-7-1996 COM (96).

También se recomienda utilizar nuevas pautas en la valoración de puestos y en el reconocimiento de pluses y complementos salariales como las propuestas en los Documentos de Sue Hastings y Rien van Meensel<sup>17</sup>. Se ha de tener en cuenta las características

16. Art. 26. 3.ET; "Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten".

17. Por ejemplo, en la guía anteriormente citada y basándose en los documentos de Sue Hastings y Rien van Meensel se sugiere introducir en la descripción de puestos de trabajo lo siguiente; entre la lista de tareas; cocinar, coser, anotar y recordar citas, coordinar encuentros y recibir actas, escribir cartas, archivar documentos, tomar notas, guardar la confidencialidad, inspeccionar, ajustar y usar material de oficina, limpiar, responder preguntas y atender quejas, solucionar problemas inesperados, tareas que requieren una continua adaptación y flexibilidad.

Aptitudes; cuidado y meticulosidad, higiene y limpieza, fidelidad, responsabilidad sobre los demás, niños, ancianos, enfermos, actitudes de escucha,

tanto masculinas como femeninas en la descripción de; capacidades (conocimientos y aptitudes), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades y condiciones de trabajo.

Al tema del salario base y de la valoración del puesto de trabajo hay que añadir la discriminación que se produce a través de los complementos salariales<sup>18</sup>.

Los complementos clásicos como antigüedad, penosidad y peligrosidad– discriminan a las mujeres. La antigüedad afecta al cálculo aplicado a los contratos a tiempo parcial, con frecuencia ocupados por mujeres.

La penosidad y toxicidad se basan en las cualidades atribuidas al varón; penosidad, peligrosidad, toxicidad, ruidos; y en una no valoración de las cualidades asociadas a los puestos de trabajo feminizados como la destreza, coordinación manual, ocular, motora, etc. Entre la penosidad y peligrosidad habría que incluir los riesgos de tipo psíquico, como alta velocidad o atención continua en cadenas industriales, o postural, trabajo continuo en cadenas de

destreza manual y coordinación manual, ocular y motora, paciencia, tacto, aptitudes sociales, aptitud para el cuidado y responsabilidad sobre clientes, responsabilidad organizativa.

Condiciones difíciles; estrés causado por la muerte de otras personas (personal sanitario), mediador, intermediario, resolución de problemas y manejo de situaciones de conflicto, trabajos simultáneos, trato con personas alteradas, pacientes, familias, clientes, alumnado (trabajo social, enfermería y medicina, pediatría, pedagogía).

18. Según un estudio realizado por el Gabinete Técnico de la Federación del Metal, la diferencia salarial entre mujeres y hombres en ese sector es de un 22'1% de salario inferior en las trabajadoras. Esas diferencias están causadas principalmente por las diferencias en los complementos salariales. La distribución de la diferencia salarial entre sexos por componentes del salario es la siguiente; En los complementos salariales el 57%, en el Salario Base el 20%, en los complementos extraordinarios el 18%, y horas extras el 5%. Estudio realizado por el Gabinete Técnico del FM de CC.OO./enero, 2002 *Diferencias Salariales por razón de género en los sectores de la Federación Minerometalúrgica* Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras, Madrid, CC.OO., 2002. [www.minerometal.ccoo.es](http://www.minerometal.ccoo.es)

producción, terminal de ordenador; todos ellos son sectores con mayor presencia femenina.

En el plus de disponibilidad se presupone como punto de partida la menor disponibilidad de la mujer y la mayor dedicación del varón (para viajar, trabajo por turnos, ampliación de jornada). La disponibilidad horaria, la prolongación de la jornada y complementos similares, sólo deberían concederse cuando el puesto así lo exija, y que no dependa de que por sistema se considere que el varón va a estar disponible, mientras que la mujer no porque esta última será la que hará frente a las cargas familiares.

Por último, debemos señalar el hecho de que todavía en la práctica de la negociación se sigan utilizando las ordenanzas laborales<sup>19</sup>, cuando no debería hacerse así, ya que la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto establece que las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo perderán su eficacia jurídica como derecho positivo a partir del 1 de enero de 1995. Antes se utilizaba como derecho supletorio tanto para establecer las categorías profesionales, como los criterios para los ascensos<sup>20</sup>.

19. Entre otros muchos, véase, por ejemplo, a pesar de ser un Convenio con muchas mejoras, *Convenio Colectivo Interprovincial. Industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos*, 2005/2006, publicado por Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras, Madrid, octubre de 2005. Trabajos especialmente tóxicos, peligrosos y penosos (art. 20), “Se aplicarán los porcentajes de los pluses previstos en el artículo 60 de la Ordenanza Laboral derogada y en la forma que en el mismo se establece”. Y los pluses clásicos: plus de asistencia y puntualidad (art. 17), complemento específico (Antigüedad), trabajo nocturno, premio de vinculación.

20. Las Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor, salvo que por un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 de esta Ley se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia, continuarán siendo de aplicación como derecho positivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior se autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para derogar total o parcialmente, de forma anticipada, las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, o para prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 la vigencia de las Ordenanzas correspondientes a sectores que presenten problemas de cobertura, con arreglo al procedimiento previsto en el párrafo siguiente.



SENTENCIA 145/1991, DE 22 DE JULIO

Sala Segunda: Rubio Llorente, Díaz Eimil, *Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer* (ponente), De los Mozos y de los Mozos, Rodríguez Bereijo y Gabaldón López.

*Fundamentos:*

1.

“En su Sentencia el Tribunal Central de Trabajo (...) consideró (...) que Limpiadoras y Peones estaban encuadrados en categorías distintas entre las que existían unas marcadas diferencias que había que calificar de ‘fundadas y razonables’, en atención a la mayor penosidad y esfuerzo físico que caracteriza a la categoría de Peón respecto a la de Limpiadora, con independencia del sexo de quien la desempeña”.

“Del sucinto resumen de los hechos y de lo alegado en este proceso de amparo se comprueba que en el mismo se plantean tres cuestiones bien diferenciadas: De una parte, la de la existencia de una ‘situación de hecho’ de la que derivaría un trato potencialmente discriminatorio para las trabajadoras que realizaban idénticas labores que trabajadores del Hospital Provincial de Madrid que recibían retribuciones superiores; de otra parte, la posibilidad de que la discriminación tenga su origen en el Convenio Colectivo aplicable que implanta, en relación con ciertos grupos de trabajadores, un sistema salarial peyorativo para el personal femenino, propiciado por la diversificación de las categorías profesionales en que se encuentran las demandantes y sus compañeros varones, tomados como término de comparación; finalmente, y a la vista de lo anterior, si la vía judicial utilizada por las actoras habría impedido al órgano judicial la tutela del derecho fundamental invocado”.

2. “En relación con el tratamiento diferenciado de una persona en razón de su sexo, conviene recordar que, como este Tribunal ha declarado, ‘la virtualidad del art. 14 CE no se agota en la cláusula general de igualdad que inicia su contenido, sino que también persigue la interdicción de determinadas diferencias, históricamente muy arraigadas, que, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, han situado a amplios sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas, sino abiertamente contrarias a la

dignidad de la persona que reconoce el art. 10 CE' (STC 19/1989, fundamento jurídico 4.º) (...).

La prohibición constitucional de discriminación por características personales y en particular por el sexo (...) se conecta también con la noción sustancial de igualdad. Ello permite ampliar y enriquecer la propia noción de discriminación, para incluir no sólo la noción de discriminación directa, o sea, un tratamiento diferenciado perjudicial en razón del sexo donde el sexo sea objeto de consideración directa, sino también la noción de discriminación indirecta, que incluye los tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diverso sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales tienen sobre los trabajadores de uno y de otro sexo a causa de la diferencia de sexo.

Ello implica que cuando ante un órgano judicial se invoque una diferencia de trato basada en las circunstancias que el citado precepto considera discriminatorias —en este caso, el sexo— y tal invocación se realice precisamente por una persona perteneciente al colectivo tradicionalmente castigado por esa discriminación —en este caso, las mujeres—, el órgano judicial no puede limitarse a valorar si la diferencia de trato tiene, en abstracto, una justificación objetiva y razonable, sino que debe entrar a analizar, en concreto, si lo que aparece como una diferenciación formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación contraria al art. 14 CE”.

3. “Comenzando por la situación de hecho existente en el Hospital Provincial de Madrid, no cabe duda de que constituye un supuesto de discriminación directa, fundada en el sexo y manifestada en el menor salario percibido por las trabajadoras frente a los trabajadores que realizan un ‘trabajo igual’, tareas de limpieza, pero clasificados no como ‘Limpiadoras’, sino como ‘Peones’. Probada esta circunstancia, es evidente que la diferenciación salarial resultante vulnera la prohibición contenida en el art. 14 CE, de forma tal que no es posible justificación alguna de la conducta de la Entidad demandada”.

“Dado el carácter directo de la discriminación, ésta no podía quedar justificada por ningún motivo, tampoco por la referencia, hecha en la Sentencia que se impugna, a que la diferenciación podía venir justificada por la adscripción del personal afectado a distintas categorías profesionales. (...) la diferencia por sexo de categorías profesionales entre quienes realizan un mismo trabajo no puede considerarse como la justificación, sino antes bien, como el origen o instrumento mismo a través del cual se formaliza esa discriminación vedada”.

4.

“El principio constitucional de no discriminación en materia salarial abarca así también a todos aquellos supuestos en los que se produzca una desigual valoración de trabajos no estrictamente iguales, pero equivalentes o de igual valor desde el punto de vista de la naturaleza y condiciones de prestación, en cuya desigual valoración sea el elemento determinante el sexo o factores vinculados al mismo (...).

Para examinar las diferencias salariales entre categorías profesionales contenidas en el Convenio Colectivo, no basta así con probar la corrección formal de las mismas, sin tener en cuenta el impacto diferenciado y desfavorable que esas clasificaciones profesionales tengan sobre los trabajadores en función de su sexo. (...)”.

5. “El órgano judicial ha considerado objetivamente justificada la diferencia de tratamiento económico entre Peones y Limpiadoras ‘en atención a la mayor penosidad y esfuerzo físico que caracteriza a la categoría de Peón’. Sin embargo, la utilización exclusiva e irrazonable de este criterio objetivo ha producido consecuencias desiguales y perjudiciales para la mujer. Se ha partido de una premisa no demostrada, la mayor penosidad y esfuerzo físico, dando más valor así injustificadamente a una cualidad predominantemente masculina, desconociéndose otras características del trabajo (atención, cuidado, asiduidad, responsabilidad, etc.) más neutras en cuanto a su impacto en cada uno de los sexos.

(...) Era preciso comprobar si la diversificación, incluso formalmente correcta, enmascaraba la infravaloración de ‘trabajos de valor igual’, pero predominantemente desempeñados por mujeres, porque, si ese resultado se produce, se habrá completado el supuesto de hecho de una discriminación por razón de sexo –con independencia de la ocasional presencia de varones en las categorías ‘feminizadas’, o viceversa– al resultar globalmente de este procedimiento de valoración un trato desfavorable del trabajo femenino al amparo de un esquema que no obedece a criterios técnicos racionales, desvinculados de toda consideración al sexo del trabajador (...)”.

“Una vez definida la categoría de Peón atendiendo sólo a la falta de conocimientos especializados y a la aportación de esfuerzo físico –que no resulta especialmente tipificado, y que bien puede ser equivalente de ‘trabajo manual’– la segregación de una determinada serie de trabajadores (...) resulta discriminatoria, pues a esta sustancial similitud de los factores de evaluación del trabajo se añaden los datos que, en este contexto, resultan sumamente significativos: La feminización de la categoría segregada (que demuestra incluso el hecho de que sea denominada en femenino) y la asignación a esta última de un nivel retributivo inferior.



6.

“Aun admitiendo que el órgano judicial, dentro de las coordenadas procesales de la vía judicial previa, no pudiera declarar directamente la nulidad de las cláusulas correspondientes del Convenio Colectivo, por su carácter discriminatorio, ante el hecho de una situación discriminatoria con concretas repercusiones salariales cuya reparación habían interesado las recurrentes, no podía denegar la tutela judicial para corregir la situación discriminatoria reflejada en los hechos probados, y absolver totalmente a la demandada anulando la Sentencia que la condenó. Puesto que la discriminación se había producido a través de la estricta aplicación de la tabla salarial prevista en el Convenio Colectivo, podía haber acogido la pretensión de las actoras de eliminar la situación discriminatoria y asegurar la igualdad salarial, simplemente declarando que a las actoras no les resultaba aplicable la diferencia salarial discriminatoria establecida en el Convenio Colectivo. (...)”.

*Fallo:*

Conceder el amparo solicitado por las recurrentes y, en consecuencia:

1.º Reconocerles el derecho a no ser discriminadas en su salario por razón de sexo.

2.º Anular la Sentencia de la Sala Primera del Tribunal Central de Trabajo de 18 de noviembre de 1988.